

Q 普通解雇でトラブルを生じさせないためにはどのような点に留意すべきか

A

1 注意・指導・教育

特に勤務成績や勤務態度不良、能力不足などを理由とする解雇の場合には、上司、所属長らが注意や不適格状態の改善の指示といった是正努力を十分に尽くしておくことが大切である。

解雇も視野に入ってきた段階では、何をいつまでにどの程度まで改善するよう指導するかという具体的なシナリオを考えておく必要がある。

2 解雇回避努力

普通解雇は本人側に理由があるもので、整理解雇のように会社側に理由がある解雇ではないから、解雇回避努力はないとの考え方もあるが、「初めに解雇ありき」ではなくて、やはりそれ以外の可能性を探ることは、解雇に対する企業の誠実な対応を示すものとして留意すべきところで、配転、退職勧告などの選択肢が考慮されてよいであろう。

3 前例とのバランス

同種の事例に対し従来どのように取り扱ってきたかは当然考慮されるべきで、もしこれまでと異なる取り扱いが必要であれば、理由を明確にしておくことが求められよう。

また、同様な行為についても事情が異なれば別異の判断もあるわけで、硬直した前例主義は避けなければならない。